



Rodrigues & Fonseca, Lda^a

Rua da Zona Industrial, n.º. 582

Z. I. do Roligo – Espargo – Apartado 131

4524-909 Santa Maria da Feira

Tel. n.º. (351) 256 332 706 Fax (351) 256 373 027

E-mail: reguila@reguila.com; Website: www.reguila.com

CÓDIGO DE CONDUTA

Artigo 1º

Âmbito de Aplicação

As regras do presente Código de Conduta aplicam-se a **todos os Trabalhadores de Rodrigues & Fonseca, Lda** (adiante designada por “Empresa”), incluindo os membros dos Órgãos Sociais (adiante designados, por facilidade de exposição, como “Trabalhadores”).

O presente Código de Conduta (doravante designado por Código) estabelece linhas de orientação em matéria de desempenho profissional ético, caracterizado por elevados padrões de qualidade em linha com a concretização dos objetivos da Empresa, clarificando as normas de conduta que todos os seus Trabalhadores, no exercício de funções, independentemente do vínculo ou posição hierárquica que ocupem, devem prosseguir na sua relação profissional, internamente e no contacto com as entidades externas com quem se relacionam.

Artigo 2º

Princípios Gerais

A atuação dos Trabalhadores, deve pautar-se por princípios de lealdade, rigor e transparência no contexto do cumprimento da sua missão, privilegiando ainda as responsabilidades subjacentes à prestação de serviço e ao reforço de uma imagem de integridade e excelência, e evitando situações que possam conduzir a conflitos de interesse.

Os Trabalhadores, devem agir em todas as situações de acordo com os valores fundamentais e princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa e demais legislação aplicável, designadamente os de legalidade, justiça e imparcialidade por forma a assegurar credibilidade e a eficácia no desempenho das competências que lhe estão cometidas.

Artigo 3º

Objetivos

O presente Código de Conduta visa contribuir para a adoção e manutenção de elevados padrões de comportamento ético, em consonância com os valores de **Rodrigues & Fonseca, Lda**, fomentar o respeito dos direitos humanos e a dignidade dos outros e, bem assim, promover o respeito e o cumprimento de toda a regulamentação e legislação aplicável.



Rodrigues & Fonseca, Lda^a

Rua da Zona Industrial, n.º. 582

Z. I. do Roligo -- Espargo -- Apartado 131

4524-909 Santa Maria da Feira

Tel. n.º. (351) 256 332 706 Fax (351) 256 373 027

E-mail: reguila@reguila.com; Website: www.reguila.com

Artigo 4.º

Deveres

A Empresa, no escrupuloso cumprimento da legalidade, promove e valoriza a correção, urbanidade e brio profissional nas relações entre trabalhadores, bem como o respeito pelos respetivos direitos.

Os Trabalhadores da Empresa devem:

- a) Contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho entre colegas, designadamente através da colaboração e cooperação mútuas, norteando as suas relações recíprocas por um tratamento cordial, respeitoso e profissional;
- b) Demonstrar consideração e respeito por todas as pessoas com quem se relacionem no exercício da sua atividade profissional, abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva e evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais;
- c) Pautar a sua atuação e comportamento pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual.

3. Os Trabalhadores não devem adotar comportamentos discriminatórios, em especial com base na raça, sexo, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

Artigo 5.º

Assédio

1. A Empresa condena e proíbe a prática de assédio por parte de qualquer um dos seus Trabalhadores.

2. Nos termos da Lei, entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou efeitos referidos no número anterior.

Artigo 6.º

Corrupção

1. Os Trabalhadores, devem agir em todas as situações de acordo com critérios consubstanciados numa conduta honesta, diligente, garantindo a verdade e devem abster-se de práticas que possam suscitar dúvidas quanto ao respeito pelos princípios éticos que regulam o seu comportamento.



Rodrigues & Fonseca, Lda^a
Rua da Zona Industrial, n.º. 582
Z. I. do Roligo – Espargo – Apartado 131
4524-909 Santa Maria da Feira
Tel. n.º. (351) 256 332 706 Fax (351) 256 373 027
E-mail: reguila@reguila.com; Website: www.reguila.com

2. Os Trabalhadores, devem combater ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva. Deve ser prestada uma especial atenção aos favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas, que constituem formas subtis de corrupção, tais como ofertas ou recebimentos de verbas por parte de utilizadores, fornecedores ou outras entidades.

3. O respeito pelo princípio da integridade é incompatível com o facto de qualquer **Trabalhador**, receber ou aceitar, a título pessoal, ofertas, favores ou outros benefícios, que excedam um valor meramente simbólico, e que de algum modo estejam relacionados com as suas funções ou atividades.

Artigo 7º

Canais de Denúncia

1. Os Trabalhadores devem comunicar ao seu superior hierárquico quaisquer factos que tenham conhecimento, no exercício das suas funções, de violação do presente Código de Conduta bem como do cumprimento do normativo relativo aos crimes de corrupção e infrações conexas da boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

2. Para quaisquer informações, incluindo suspeitas razoáveis, sobre violações reais ou potenciais, quer de natureza de assédio no trabalho quer de corrupção, que ocorreram ou que é muito provável que venham a ocorrer na empresa ou noutra organização com a qual está ou tenha estado em contacto por via da atividade profissional do interessado, e sobre tentativas de ocultação de tais violações, os interessados poderão utilizar um canal de denúncia interno, com comunicação dirigida a Responsável pelo Cumprimento Normativo, garantindo assim a confidencialidade da identidade dos denunciantes e dos terceiros mencionados na denúncia e impedir o acesso de pessoal não autorizado.

3. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

4. A prática de assédio confere à vítima o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

Artigo 8º

Sanções disciplinares e criminais

Pelo incumprimento das normas contidas no presente Código, são aplicadas sanções disciplinares que podem ir da repreensão verbal/escrita, da suspensão do exercício da atividade até 12 dias, até ao despedimento por justa causa, bem como sanções criminais quando associadas a atos de assédio, corrupção ou infrações conexas nos termos do Código Penal.



Rodrigues & Fonseca, Lda^a

Rua da Zona Industrial, n.º. 582

Z. I. do Roligo – Espargo – Apartado 131

4524-909 Santa Maria da Feira

Tel. n.º. (351) 256 332 706 Fax (351) 256 373 027

E-mail: reguila@reguila.com; Website: www.reguila.com

Artigo 9º

Disposições Gerais

1. O presente Código de Conduta, ficará disponível por afixação no placard de informação bem como no website da empresa em <https://www.reguila.com/>.
2. Todos os **Trabalhadores**, estão vinculados ao disposto no presente Código.
3. O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer **Trabalhador**, das normas de ética e conduta constantes do presente Código, deverá ser reportado à Gerência e poderá fazer incorrer a pessoa em causa, em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.
4. Os termos do presente Código serão objeto de revisão sempre que se revele existir matéria pertinente que contribua para o reforço dos objetivos nele previstos, a qual poderá ser suscitada por qualquer colaborador, e objeto de aprovação por parte da Direção.
4. A Gerência assegura a publicitação do presente Código aos seus trabalhadores.
5. O presente Código entra em vigor no dia seguinte ao da sua divulgação. O mesmo é revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica da empresa que justifique a revisão dos seus elementos.

Santa Maria da Feira, 01 de outubro de 2023,

A Gerência,

Reguila
Rodrigues & Fonseca, Lda.
A Gerência